



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
[Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des französischen Ratsvorsitzes]

SOC/703

Berichterstatterin: **Franca SALIS-MADINIER**

www.eesc.europa.eu

DE

[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.facebook.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/twitter](https://www.twitter.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/linkedin](https://www.linkedin.com/company/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/instagram](https://www.instagram.com/eesc.europa.eu)

Befassung durch den französischen
Ratsvorsitz
Rechtsgrundlage

Zuständige Fachgruppe

Annahme in der Fachgruppe

Verabschiedung im Plenum

Plenartagung Nr.

Ergebnis der Abstimmung

(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen) 172/32/70

Schreiben vom 21/09/2021

Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der
Europäischen Union

Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen,
Unionsbürgerschaft

16/12/2021

20/01/2022

566

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) teilt die von der Europäischen Kommission in ihrer Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 vertretene Auffassung, dass der soziale Dialog ein wesentliches Instrument zur Erreichung der folgenden drei Kernziele ist: Antizipation und Bewältigung künftiger Veränderungen in der Arbeitswelt als Folge des ökologischen, digitalen und demografischen Wandels, bessere Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Vorbereitung auf mögliche künftige Gesundheitskrisen.
- 1.2 Die Pandemie bietet die Gelegenheit, neue kollektive Kapazitäten zu schaffen, damit künftige Krisen bewältigt und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz abgemildert werden können. Das Aufbaupaket muss die Möglichkeit bieten, die Rolle der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten zu stärken, in denen sie am wenigsten Gewicht haben.
- 1.3 Der EWSA empfiehlt eine umfassende und integrierte vorausschauende Analyse der Auswirkungen des digitalen Wandels auf den Arbeitsmarkt, um die damit verbundenen Umwälzungen zu antizipieren und eine langfristige Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu entwickeln.
- 1.4 Die europäische Rahmenvereinbarung von 2002 wird den neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit nicht gerecht. Der EWSA empfiehlt die Ausarbeitung neuer Leitlinien mit besonderem Schwerpunkt auf der Prävention psychosozialer Risiken und Erkrankungen des Bewegungsapparats.
- 1.5 Der EWSA fordert die Arbeitsaufsichtsbehörden auf, die Telearbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf deren Ersuchen und unter Achtung der Privatsphäre im Einklang mit den nationalen Vorschriften zu kontrollieren.
- 1.6 Der EWSA empfiehlt eine gründliche Überwachung der Kosten von Berufskrankheiten wie Herzerkrankungen und Burn-out, um auf der geeigneten Ebene geeignete Maßnahmen im Sinne des Ansatzes „Vision Zero“ zu ermitteln.
- 1.7 Der EWSA fordert die Entwicklung einer Präventionskultur durch Schulung der Akteure im Bereich des sozialen Dialogs, durch Sensibilisierung für neu entstehende Risiken und durch die Stärkung und Verbreitung der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen.
- 1.8 Der EWSA ist der Auffassung, dass die zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarungen gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV in den Mitgliedstaaten umzusetzen sind. Der EWSA fordert die Kommission auf, mit den Sozialpartnern die Umsetzung autonomer Vereinbarungen und das Verfahren eines gemeinsamen Ersuchens um einen Beschluss des Rates zu erörtern, dabei die Autonomie der Sozialpartner zu achten und das Verfahren nach Artikel 155 AEUV zu befolgen.
- 1.9 Der EWSA spricht sich für die Entwicklung von praxistauglichen Referenzstandards und Risikobewertungsinstrumenten aus, die für sehr kleine und mittlere Unternehmen besonders

nützlich sind. KMU benötigen entsprechende Beratung, Schulung und finanzielle Unterstützung, um den Verpflichtungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nachzukommen.

- 1.10 Der EWSA spricht sich für die Einrichtung eines Systems zur Bewertung der Auswirkungen von Gesetzesinitiativen, Tarifverträgen und europäischen Aktionsplänen aus und bekräftigt seine Empfehlung¹ bezüglich eines Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer.
- 1.11 Der EWSA ruft dazu auf, die „Vision Zero“-Kampagne proaktiver zu gestalten und sie im Sinne der Rahmenrichtlinie auf die Prävention und Beseitigung von Risiken auszurichten.
- 1.12 Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen fordert der EWSA einen ehrgeizigeren Ansatz, der die 50 vorrangigen Karzinogene, reproduktionstoxische Stoffe und gefährliche Arzneimittel einschließt und Stress² sowie Schichtarbeit³ berücksichtigt.
- 1.13 Der EWSA fordert eine europäische Gesetzgebung zu psychosozialen Risiken. Ein wirksamer Ansatz muss Maßnahmen in Bezug auf das Arbeitsumfeld und nicht nur bezüglich der psychischen Gesundheit des Einzelnen umfassen.
- 1.14 Der EWSA ist der Ansicht, dass es zur Entwicklung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Präventionspolitik erforderlich ist, den Richtlinienvorschlag über Muskel-Skelett-Erkrankungen wieder aufzugreifen.
- 1.15 Der EWSA fordert eine Änderung des Gesetzes über künstliche Intelligenz⁴. Der EWSA spricht sich dafür aus, Konformitätsbewertungen durch unabhängige Dritte für alle Hochrisiko-KI-Anwendungen verpflichtend vorzuschreiben.
- 1.16 Der EWSA fordert die Einbeziehung von Plattformbeschäftigten in den Geltungsbereich des strategischen Rahmens. Ihr Vereinigungsrecht, ihr Recht auf Vertretung durch Gewerkschaften und auf Aushandlung von Tarifverträgen müssen gewährleistet und die Sozialschutzrechte auf diese Arbeitnehmer ausgeweitet werden.

1 [ABI. C 105 vom 4.3.2022, S. 114.](#)

2 [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/.](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/)

3 <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>.

4 [Europäische Kommission \(2021\), Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz \(Gesetz über Künstliche Intelligenz\) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union, COM\(2021\) 206 final.](#)

2. **Hintergrund der Stellungnahme**

- 2.1 Im Vorfeld des künftigen französischen EU-Ratsvorsitzes ersuchte Frankreich den EWSA, im Rahmen dieser Stellungnahme die Wirksamkeit des sozialen Dialogs⁵ als Instrument zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu untersuchen.
- 2.2 Die Kommission schlägt einen neuen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vor, mit dem drei Kernziele verfolgt werden: die Antizipation und Bewältigung des Wandels in der Arbeitswelt, der durch den grünen, den digitalen und den demografischen Übergang hervorgerufen wird, Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Stärkung der Vorsorge für etwaige künftige Gesundheitskrisen⁶. Zur Erreichung dieser drei Ziele stützt sich die Kommission vor allem auf den sozialen Dialog.
- 2.3 In dem strategischen Rahmen wird ein „Vision Zero“-Ansatz verfolgt, um die arbeitsbedingten Todesfälle in der Europäischen Union (EU) zur Gänze zu verhindern, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz liegt.
- 2.4 Die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen ist eine Priorität. Die Kommission verpflichtet sich, verbindliche Arbeitsplatzgrenzwerte für zusätzliche krebserregende Stoffe festzulegen.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

3.1 *Sozialer Dialog als wesentliches Instrument zur Risikoprävention*

- 3.1.1 Zweigliedrige Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern sind im Hinblick auf die Lösung von Problemen im Bereich des Arbeitsschutzes äußerst wichtig. Die autonomen Vereinbarungen werden jedoch in Abhängigkeit der jeweiligen Intensität des sozialen Dialogs und der Vielfalt der Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten manchmal uneinheitlich angewandt.⁷ Vereinbarungen, die auf Antrag beider Unterzeichnerparteien zu Richtlinien des Rates führen, scheinen wirksamer zu sein, weil sie konkrete Aktionspläne in den Mitgliedstaaten gewährleisten. Der EWSA fordert die Kommission auf, mit den Sozialpartnern die bessere Umsetzung autonomer Vereinbarungen und das Verfahren eines gemeinsamen Ersuchens um Beschlüsse des Rates zu erörtern, dabei die Autonomie der Sozialpartner zu achten und das Verfahren nach Artikel 155 AEUV zu befolgen.

⁵ Der europäische soziale Dialog umfasst die Diskussionen, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Aktionen von Organisationen der Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer). In diesem Zusammenhang wird zwischen einem dreigliedrigen Dialog, der die Behörden einschließt, und einem zweigliedrigen Dialog zwischen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgebern unterschieden.

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323&qid=1626089672913>.

⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>.

- 3.1.2 Der europäische soziale Dialog hat sowohl auf branchenübergreifender (Stress am Arbeitsplatz⁸ sowie Gewalt und Belästigung⁹) als auch auf Branchenebene (Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Landwirtschaft¹⁰, Schutz von Gesundheit und Sicherheit in der Friseurbranche¹¹, kristallines Siliciumdioxid in Chemie und Bergbau¹², Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor¹³ usw.) eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der EU ermöglicht.
- 3.1.3 Branchenspezifische Vereinbarungen zur Festlegung von Mindeststandards oder allgemeiner Arbeitsschutzleitlinien sind von besonderer Bedeutung für KMU, die nicht immer über die Mittel verfügen, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu planen. Die KMU benötigen Beratung, Schulung und finanzielle Unterstützung bei ihrer Umsetzung.
- 3.1.4 Der soziale Dialog ist ein wertvolles Instrument für Unternehmen und für die Gesellschaft als Ganzes. Über den sozialen Dialog durchgeführte Arbeitsschutzmaßnahmen tragen zu einer besseren Gesundheit der Arbeitskräfte bei, können die Rentabilität der Unternehmen verbessern und die Kosten für Gesundheitsversorgung und Fehlzeiten senken.¹⁴ Die gesellschaftlichen Kosten arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheiten werden auf 3,3 %¹⁵ des EU-BIP (476 Milliarden Euro) geschätzt, was mehr als der Hälfte der Mittel des Aufbaupakets entspricht. Je nach Industriestruktur, gesetzlichem Rahmen und geltenden Präventionsmaßnahmen variiert dieser Prozentsatz stark von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat.
- 3.1.5 Angesichts der Dringlichkeit der Krise hatten die von den Behörden ergriffenen Maßnahmen erhebliche Auswirkungen auf verschiedene Branchen, u. a. mussten Schulen und Geschäfte schließen. Zahlreiche Unternehmen befürchten, endgültig schließen zu müssen, wie etwa Hotels, Kultureinrichtungen und das Gast- und Freizeitgewerbe.¹⁶
- 3.1.6 Es ist den Verhandlungen zu verdanken, dass die Wirtschaftstätigkeiten fortgeführt und damit das Überleben der europäischen Wirtschaft gesichert werden konnte. In Branchen wie Verkehr, Handel und Landwirtschaft haben die europäischen Sozialpartner mit Blick auf die Umsetzung der notwendigen Anpassungsmaßnahmen, die vorübergehende oder sogar endgültige Einstellung der Tätigkeit sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigung eine Schlüsselrolle gespielt. Im Hinblick auf mögliche künftige Krisen müssen die entsprechenden Lehren gezogen werden.

8 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=1106>.

9 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5000>.

10 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=1202>.

11 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5460>.

12 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=1348>.

13 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5595>.

14 <https://osha.europa.eu/de/themes/good-osh-is-good-for-business>.

15 <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>.

16 Siehe [ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 159](#), Ziffer 2.3.

- 3.1.7 Diese Bilanz darf nicht über erhebliche Versäumnisse hinwegtäuschen. Die nationalen Mechanismen des sozialen Dialogs sind nicht überall gleich wirksam.¹⁷ In vielen Mitgliedstaaten wurden Maßnahmen ohne die erforderliche angemessene Konsultation der nationalen Sozialpartner umgesetzt. Einige Regierungen haben Sofortmaßnahmen ergriffen, die ihre Autonomie einschränken, als wären diese Teil des Problems und nicht Teil der Lösung. Die Gesundheitskrise hat gezeigt, dass die in den Mitgliedstaaten ergriffenen notwendigen Maßnahmen besser gemanagt und koordiniert werden müssen. Um Lösungen für die Bewältigung der Krise zu finden, wird ein verstärkter Dialog zwischen den Mitgliedstaaten, den europäischen Institutionen sowie den nationalen und europäischen Sozialpartnern gebraucht.
- 3.1.8 Der EWSA verweist darauf, dass im Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom September 2021 festgestellt wurde, dass die Kommission nicht verpflichtet ist, den Anträgen der Sozialpartner auf Umsetzung der geschlossenen Vereinbarungen nachzukommen, und fordert die Kommission auf, klare Kriterien für die Umsetzung der von den Sozialpartnern unterzeichneten Vereinbarungen festzulegen.¹⁸ Der EWSA ist der Auffassung, dass die zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarungen gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV in den Mitgliedstaaten umzusetzen sind.

3.2 Besondere Bemerkungen

3.2.1 *Digitalisierung, Klimawende und neue Formen der Schutzbedürftigkeit*

- 3.2.1.1 Die Europäische Zentralbank hebt die makroökonomischen und finanziellen Risiken¹⁹ hervor, die mit dem Klimawandel (wirtschaftliche Verluste durch den Anstieg des Meeresspiegels und Veränderungen der Niederschlagsverteilung) und der Ökowiede (Zunahme der verlorenen Vermögenswerte, steigende strukturelle Arbeitslosigkeit, Preisvolatilität und Inflation) verbunden sind.
- 3.2.1.2 Die Robotisierung, der Einsatz von KI, die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, die verschiedenen Formen der Vergabe von Unteraufträgen und der Telearbeit werden sich nachhaltig auf den Arbeitsmarkt, die Anerkennung von Kompetenzen, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsplatzgestaltung, die berufsbedingten Risiken sowie die Mittel zu ihrer Vermeidung auswirken.
- 3.2.1.3 Obwohl unbefristete Arbeitsverträge nach wie vor der Standard sind, ist eine Zunahme sogenannter „flexibler“ oder „atypischer“ Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf und Plattformarbeit zu beobachten. Da diese Beschäftigten wenig Einfluss auf die Modalitäten ihrer Arbeit haben, sind sie häufiger mit **schlechten Arbeitsbedingungen** konfrontiert (ungünstige

¹⁷ [Einbindung der Sozialpartner in die Politikgestaltung während des COVID-19-Ausbruchs](#), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2021), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

¹⁸ [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14.](#)

¹⁹ EZB (2021), *Climate change and monetary policy in the euro area, Occasional Paper Series*, Nr. 271, September 2021.

Körperhaltung, zu hoher Arbeitsrhythmus, hoher Druck am Arbeitsplatz sowie mangelnde Autonomie und Aufgabenvielfalt).²⁰

3.2.1.4 Die vorgenannten Übergänge führen zu einer **Verlagerung der berufsbedingten Risiken**. Durch den kombinierten Einsatz von Unteraufträgen und prekären Verträgen, die weniger Schutz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bieten, verschieben sich diese Risiken zuallererst hin zu den Randbereichen der abhängigen Beschäftigung. Durch die Hybridisierung von flexiblen Organisationsformen und neuen Formen althergebrachter tayloristischer Praktiken entstehen zudem neue Formen der Schutzbedürftigkeit im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Und schließlich kommt es zu neuen Arbeitskrankheiten, die sich in der weit verbreiteten Zunahme von beruflichem Stress und den damit verbundenen Pathologien widerspiegeln.

3.3 *Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im digitalen Ökosystem*

3.3.1 Durch die Informations- und Kommunikationstechnologie entsteht allmählich ein neues wirtschaftliches Ökosystem rund um die digitalen Technologien, insbesondere die **Telearbeit**. Die zunehmende Verbreitung der Telearbeit ist durch eine Notwendigkeit bedingt: 80 %²¹ der Arbeitgeber und 76 % der Arbeitnehmer in Europa wollen diese auch über das Ende der Krise hinaus fortsetzen. Telearbeit bringt mehr Flexibilität und schafft dennoch neue Herausforderungen: ungenügende technische Ausstattung, Gefühl der Isolation, Probleme, abzuschalten sowie mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten. Gut 25 %²² der europäischen Arbeitnehmer sind durch ihre Arbeit regelmäßig permanent emotional erschöpft – ein zentraler Aspekt des Burn-out-Syndroms. Die Telearbeit bringt auch neue Herausforderungen für die Arbeitgeber mit sich, z. B. durch den verstärkten Erwerb von Telearbeitsausrüstung und die Herausforderungen bei der Verwaltung und Organisation der Telearbeit.

3.3.2 Fortschritte in der **Robotik** führen zu einer Verlagerung weg von Produktionsaufgaben hin zu automatisierten Prozessüberwachungsaufgaben. Schätzungen zufolge könnten bis 2030 22 % der Arbeitsplätze in der EU, d. h. 53 Millionen Arbeitsplätze, automatisiert sein.²³ Die Automatisierung kann die Arbeitsbedingungen verbessern (Sicherheit und Ergonomie der Arbeitsplätze, Aufgabenbereicherung, Abschaffung mühsamer und gefährlicher Aufgaben). Natürlich müssen auch mögliche Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes, die sich aus diesen Entwicklungen ergeben, überwacht und vermieden werden, da sie, wenn sie nur auf Produktivität abzielen, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben könnten.

3.3.3 Viele der durch KI ermöglichten Fortschritte stecken noch in den Kinderschuhen, wie das **algorithmische Management** in der Plattformwirtschaft und bei einigen Logistikgiganten.

²⁰ [Bérestégui P. \(2021\), *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review*](#), Forschungsbericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts 2021.01.

²¹ [Littler Mendelson \(2020\), *Littler European Employer COVID-19 Survey Report*](#).

²² Eurofound (2020), *Leben, Arbeiten und COVID-19*, Reihe COVID-19, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

²³ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>.

Dieses ist auf zwei Zielsetzungen ausgerichtet: Einerseits soll der Vorgesetzte in seiner Kontroll- und Leistungsüberwachungsfunktion ersetzt und andererseits die Produktivität durch Arbeitsrationalisierung gesteigert und manchmal bis auf die Spitze getrieben werden. Laut wissenschaftlichen Studien, die das Europäische Gewerkschaftsinstitut in einem Bericht zusammengefasst hat, werden in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei dieser Art des Managements die „klassischen“ Risiken im Zusammenhang mit der Rationalisierung (Zunahme der Intensität und Mühsal der Arbeit, Verarmung der Aufgaben) von den „neu aufkommenden“ Risiken im Zusammenhang mit der Digitalisierung (geistige Überlastung, Hyperkonnektivität, soziale Isolation) überlagert.²⁴

3.3.4 Das algorithmische Management hält in immer mehr Unternehmen Einzug, da es Antworten auf die Herausforderungen der **Telearbeit** bietet. Eine ständige Überwachung und Evaluierung stellt allerdings ein Risiko für die psychische Gesundheit von Beschäftigten²⁵ dar, insbesondere durch den „Big Brother“-Effekt und die Verwischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben. Ohne die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen können diese Technologien die Grundrechte auf Achtung der Privatsphäre und der Würde verletzen.

3.3.5 In ihrem Vorschlag für ein Gesetz über KI²⁶ geht die Kommission nicht direkt auf die Herausforderungen von **Anwendungen mit hohem Risiko** am Arbeitsplatz ein. Der EWSA hat sich dafür ausgesprochen, Konformitätsbewertungen durch unabhängige Dritte für alle Hochrisiko-KI-Anwendungen verpflichtend vorzuschreiben.²⁷ Anwendungen, die das Verhalten, die Arbeitszeit, die Leistung des Arbeitnehmers oder seine Gefühle bewerten, müssen, wenn sie als Hochrisiko-KI-Anwendung einzustufen sind, einer Konformitätsbewertung durch Dritte unterzogen werden.

3.4 *Wandel, Übergänge und „neue Beschwerden“*

3.4.1 War bislang ein Anstieg der berufsbedingten Verletzungen zu beobachten, geht der Trend nun hin zu einem Anstieg bei den Berufskrankheiten. Zwischen 2000 und 2016 stiegen die Todesfälle durch Herzerkrankungen und Schlaganfälle im Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten weltweit um 41 % bzw. 19 %.²⁸ Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen nehmen ebenso wie depressive Störungen zu. 17 bis 35 % der Depressionen sind auf die Arbeit zurückzuführen²⁹, was ein Zeichen dafür ist, dass die psychosozialen Risiken und deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zunehmen.

24 [Bérestégui P. \(2021\). *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review*. Forschungsbericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts 2021.01.](#)

25 [APPG \(2021\), *The new frontier: Artificial Intelligence at work*.](#)

26 Europäische Kommission (2021), Vorschlag für eine Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (Gesetz über Künstliche Intelligenz), [COM\(2021\) 206 final](#).

27 [ABl. C 517 vom 22.12.2021, S. 61, Ziffer 1.10.](#)

28 [IAO \(2021\) *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*, 2000–2016.](#)

29 Niedhammer et al. (2021), *Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe*, *Int Arch Occup Environ Health*.

3.4.2 Auch auf der Ebene der **körperlichen Risikofaktoren** ist eine Verschiebung der Beschwerden zu beobachten. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist zwar leicht zurückgegangen³⁰, aber Erkrankungen des Bewegungsapparats stellen nach wie vor weltweit die Hauptursache für Arbeitsunfähigkeit dar³¹. Die jüngste **ESENER-Erhebung** zeigt, dass repetitive Bewegungen der oberen Gliedmaßen und langes Sitzen die beiden Risikofaktoren sind, denen Arbeitnehmer am stärksten ausgesetzt sind.³² Bedrohungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergeben sich also nicht mehr so sehr aus hochgefährlichen Situationen, sondern aus der dauerhaften Exposition gegenüber Risikofaktoren von geringer Intensität.

4. **Möglichkeiten für eine wirksamere Sicherung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

4.1 Die Pandemie ist eine Chance, neue kollektive Kapazitäten zur Bewältigung der gesundheitlichen, ökologischen und demografischen Krisen zu schaffen. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Veränderungen zu antizipieren, neuen Schulungsbedarf vorherzusehen, sich an neue Umgebungen anzupassen, aufkommende Risiken zu identifizieren³³ und sich auf veränderte Produktionsprozesse vorzubereiten.

4.2 Es ist wichtig, die wirksame Umsetzung der im Rahmen des sozialen Dialogs erarbeiteten Vereinbarungen sicherzustellen. Der EWSA bekräftigt seine Unterstützung³⁴ für die Empfehlung der IAO³⁵, einen Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer einzusetzen, und betont, dass die Rolle der Gewerkschaftsvertreter in Arbeitsschutzfragen gestärkt werden muss. Im Einklang mit der Rahmenrichtlinie müssen die Sozialpartner auf allen Ebenen ausreichend in die Konzipierung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen einbezogen werden.

4.3 Die allgemeine Verbreitung der Telearbeit macht eine Ausweitung der Möglichkeiten für das Tätigwerden der Arbeitsaufsicht erforderlich. Wie in Spanien³⁶ sollten die Beamten der Arbeitsaufsicht die Bedingungen für die Telearbeit auf Ersuchen des Arbeitnehmers und unter Achtung seines Privatlebens kontrollieren können. Dies schließt die Feststellung und Registrierung von Beschwerden über fehlende technische Ausrüstung, die Nichteinhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit usw. ein.

4.4 Der EWSA empfiehlt, die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeit in den Mitgliedstaaten vorausschauend zu analysieren, insbesondere in Bezug auf die Förderung von

30 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2>.

31 Cieza et al. (2020), *Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019*, The Lancet, 396: 10267.

32 [EU-OSHA \(2020\), European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2019\)](#) – Hintergrundbriefing.

33 <https://osha.europa.eu/de/emerging-risks>.

34 [ABl. C 105 vom 4.3.2022, S. 114](#).

35 <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

36 <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=de>.

Kompetenzen, die Arbeitsorganisation, Berufsrisiken und einschlägige Präventionsmöglichkeiten.

- 4.5 Die gestiegenen Kosten für Berufskrankheiten wie Herzerkrankungen und Burn-out müssen sorgfältig beobachtet werden, um im Sinne des Ansatzes „Vision Zero“ auf der geeigneten Ebene geeignete Maßnahmen zu ermitteln.
- 4.6 Mit den derzeitigen Regelungen ist keine stringente Bewertung der Auswirkungen autonomer Rahmenvereinbarungen möglich. Die verfügbaren Daten sind fragmentiert, und die Erhebungsprotokolle erlauben keine Rückschlüsse bezüglich der Ursachen. Es ist notwendig, in die Entwicklung von Indikatoren für die einzelnen Vereinbarungen sowie in ein Querschnittsinstrument zur Feststellung der Ursachen zu investieren. Die Autonomie der Sozialpartner bei der Umsetzung von Rahmenvereinbarungen ist dabei umfassend zu achten.
- 4.7 Diese spezifischen Indikatoren würden durch umfassendere Indikatoren ergänzt, um die Fortschritte bei der Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu überwachen. Dies könnte im Rahmen der **ESENER-Erhebungen** erfolgen, die nach Auffassung des EWSA häufiger durchgeführt werden und die Probleme im Bereich des Arbeitsschutzes systematischer erfassen sollten. So könnte die Wirkung der durchgeführten Initiativen bewertet und gegebenenfalls könnten neue Maßnahmen vorgeschlagen werden.
- 4.8 Die Europäische Arbeitsbehörde³⁷ könnte ihre durch den **Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter** ausgeübte Aufsichtsfunktion wahrnehmen, indem sie **Möglichkeiten zum Austausch bewährter Verfahren bietet, entsprechende Empfehlungen ausspricht und den Kapazitätsaufbau für die Anwendung der Rechtsvorschriften und die Umsetzung der im Rahmen des sozialen Dialogs getroffenen Vereinbarungen unterstützt, die nicht in Richtlinien umgesetzt werden.**
- 4.9 Eine erfolgreiche Verknüpfung zwischen dem europäischen und dem nationalen sozialen Dialog erfordert eine Ausweitung der Beteiligung der Sozialpartner in allen Mitgliedstaaten. Mittel könnten mobilisiert werden, um die Kapazitäten der Sozialpartner dort, wo diese schwach sind, zu stärken.
- 4.10 Der EWSA befürwortet jede Initiative, mit der KMU bei der Prävention unterstützt werden können. Der EWSA verweist diesbezüglich auf die jüngste Fassung der ISO-Norm 45003³⁸ zu psychosozialen Risiken, auf OiRA, für das regelmäßig neue Module zur Verfügung gestellt werden, und auf das Portal „Healthy workplaces“, das die Ressourcen aufführt, die den Arbeitgebern zur Verfügung stehen. In Frankreich wurde OiRA 61 000 Mal³⁹ von 42 000 Nutzern abgerufen, was der Hälfte der Nutzer entspricht. Der EWSA betont, dass solche praxistauglichen Instrumente besonders nützlich für Unternehmen sind, die intern nicht über die

³⁷ Ziel der Europäischen Arbeitsbehörde ist es, bei der Anwendung von EU-Rechtsakten in den Bereichen der Arbeitskräftemobilität und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Unterstützung im Hinblick auf die Konformität und die Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten zu leisten.

³⁸ <https://www.iso.org/standard/64283.html>.

³⁹ <https://oiraproject.eu/en/news/road-transport-france-now-safer-oira>.

erforderlichen Ressourcen verfügen, und weist darauf hin, dass die Risikobewertung ein wesentlicher Pfeiler der Prävention ist.

- 4.11 Der „Vision Zero“-Ansatz sollte im Einklang mit der Rahmenrichtlinie proaktiver sein und auf die Prävention und Beseitigung von Risiken abzielen. Eine Politik für den Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz muss sich an dem im Rahmen des sozialen Dialogs entwickelten und umgesetzten Grundsatz der Prävention orientieren und durch eine starke Regulierung unterstützt werden.
- 4.12 Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen fordert der EWSA einen ehrgeizigeren Ansatz, der die 50 vorrangigen Karzinogene umfasst. Der Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/37/EG muss auch auf reproduktionstoxische Stoffe und gefährliche Arzneimittel ausgedehnt werden.⁴⁰ Darüber hinaus erhöht chronischer Stress das Krebsrisiko⁴¹, Nachtschichtarbeit kann die Entstehung von Brustkrebs, Prostatakrebs und Darmkrebs fördern⁴². Es sollte ein risikobasierter Ansatz gewählt werden, nicht eine Methodik, bei der der Schutz der Arbeitnehmer als Kostenfaktor betrachtet wird.
- 4.13 Muskel- und Skeletterkrankungen sind nach wie vor das größte Problem beim Arbeitsschutz in der EU. Auf Unternehmensebene garantieren die Qualität des sozialen Dialogs und das ordnungsgemäße Funktionieren des Gesundheits- und Sicherheitsausschusses, so diese vorhanden sind, die Wirksamkeit der Prävention. Der soziale Dialog auf Branchenebene kann auch durch spezifische Leitlinien, Sensibilisierungsmaßnahmen und Erfahrungsaustausch sowie die Verbreitung bewährter Verfahren Unterstützung bieten. Auf europäischer Ebene muss der Richtlinienvorschlag zu Muskel-Skelett-Erkrankungen im Hinblick auf die Erarbeitung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Politik erneut aufgegriffen werden.
- 4.14 Die unvollständige Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress aus dem Jahr 2004 unterstreicht die Notwendigkeit einer europäischen Gesetzgebung zu psychosozialen Risiken. Der EWSA erinnert daran, dass ein wirksamer Präventionsansatz darin besteht, auf die ursächlichen Faktoren – insbesondere auf die Arbeitsorganisation – einzuwirken. Mit einem Ansatz, der auf die psychische Gesundheit des Einzelnen abzielt, wird die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress nicht aufzuhalten sein.
- 4.15 Der EWSA betont, dass es eines starken Regulierungsrahmens und eines erfolgreichen sozialen Dialogs bedarf. In den Richtlinien sind die allgemeinen Leitlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt, während die verschiedenen Ebenen des sozialen Dialogs die notwendigen Anpassungen an die branchenspezifischen und nationalen Besonderheiten ermöglichen.
- 4.16 Der EWSA bedauert, dass Selbständige aus dem Geltungsbereich des strategischen Rahmens ausgenommen sind. Bei einem Teil der als „Selbständige“ bezeichneten Plattformbeschäftigten

⁴⁰ Chemikalie, die die Fortpflanzungsfähigkeit von Männern oder Frauen beeinträchtigen oder die Entwicklung des ungeborenen Kindes schädigen kann.

⁴¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

⁴² <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>.

besteht in Wirklichkeit über das algorithmische Management ein Abhängigkeitsverhältnis gegen über den Plattformen. Die Pandemie hat die Schutzbedürftigkeit dieser Beschäftigten und die Schwachstellen der Plattformen bei der Prävention deutlich gemacht. Es ist nicht wünschenswert, dass diese Beschäftigten weiterhin unkontrollierten Risiken ausgesetzt sind, weil sie aus dem strategischen Rahmen ausgeschlossen sind.

- 4.17 Der EWSA weist darauf hin, dass die Beziehungen zwischen den Plattformen und diesen Beschäftigten asymmetrisch sind, und erinnert daran, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen Grundrechte sind. Eine angemessene Organisation und Vertretung ist von entscheidender Bedeutung, um den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu erleichtern. Darüber hinaus sollten die Sozialschutzrechte auf diese Beschäftigten ausgedehnt werden.
- 4.18 Ebenso wichtig ist es, auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen und chronischen Krankheiten zu achten. Beschäftigung ermöglicht den Zugang zu menschenwürdigem Wohnraum, ein reiches soziales und kulturelles Leben sowie die gesellschaftliche Integration. Um die Inklusionsziele der EU zu erreichen, ist es notwendig, die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu verringern und die politischen Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit sowie die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Integration zu vereinheitlichen.
- 4.19 Den Ausschluss vom Berufsleben zu verhindern, muss Teil des sozialen Dialogs sein und die berufliche Wiedereingliederung begleiten (Arbeitsplatzgestaltung, Wiedereinstieg in Teilzeit usw.). Der EWSA empfiehlt Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen sowie solchen, die Gefahr laufen, wegen Arbeitsunfähigkeit vom Berufsleben ausgeschlossen zu werden.
- 4.20 Die Anerkennung der Vielfalt, einschließlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Arbeitskräften, ist von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Obwohl in diesem Bereich einige Fortschritte erzielt wurden, ist der EWSA der Ansicht, dass mehr getan werden kann und sollte. Geschlechtsspezifische Unterschiede sollten bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen und Präventionsstrategien berücksichtigt werden. Der EWSA fordert einen gleichstellungsorientierten Ansatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, um die Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen. Um die Vorteile des sozialen Dialogs nutzen zu können, kommt es nach Auffassung des EWSA entscheidend darauf an, dass Frauen gleichberechtigt daran teilnehmen.
- 4.21 Jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss der Zugang zu Informationstechnologien erleichtert werden. Eine kontinuierliche Weiterbildung wird im digitalen Zeitalter zum Hauptgaranten für Beschäftigungssicherheit. Wichtig ist auch, ältere Arbeitnehmer einzubeziehen, indem Lernmöglichkeiten und der Schutz vor Altersdiskriminierung gefördert werden.
- 4.22 Ob Telearbeit vorteilhaft ist, hängt davon ab, wie sie vom Arbeitgeber organisiert wird. Telearbeit muss durch Tarifverhandlungen geregelt werden, um die in zahlreichen

Untersuchungen festgestellten Probleme zu vermeiden.⁴³ Mit der 2002 unterzeichneten europäischen Rahmenvereinbarung können diese neuen Herausforderungen nicht bewältigt werden. Der EWSA empfiehlt die Ausarbeitung neuer Leitlinien mit besonderem Schwerpunkt auf der Prävention psychosozialer Risiken und Erkrankungen des Bewegungsapparats.

- 4.23 Es ist notwendig, die Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsschutz und der Rentabilität der Unternehmen hervorzuheben. Der soziale Dialog wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Weiterbeschäftigung aus und verhindert Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Der Nutzen dieser Investition übersteigt die Kosten.⁴⁴
- 4.24 Es muss eine Präventionskultur etabliert werden, indem die verschiedenen Akteure des sozialen Dialogs geschult und für neu entstehende Risiken sensibilisiert werden und die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen gestärkt und verbreitet werden. Der EWSA ruft dazu auf, Mittel aus dem Aufbauplan hierfür einzusetzen.

Brüssel, den 20. Januar 2022

Christa Schweng
Präsidentin des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

*

* *

NB: Anhang auf den folgenden Seiten.

43 <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

44 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_571914.pdf.

ANHANG zu der STELLUNGNAHME
des
Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Folgende abgelehnte Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Art. 59 Abs. 3 der Geschäftsordnung):

ÄNDERUNGSANTRAG 2

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 3.2.1.3

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Obwohl unbefristete Arbeitsverträge nach wie vor der Standard sind, ist eine Zunahme sogenannter „flexibler“ oder „atypischer“ Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf und Plattformarbeit zu beobachten. <i>Da diese Beschäftigten wenig Einfluss auf die Modalitäten ihrer Arbeit haben, sind sie häufiger mit schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert (ungünstige Körperhaltung, zu hoher Arbeitsrhythmus, hoher Druck am Arbeitsplatz sowie mangelnde Autonomie und Aufgabenvielfalt).</i>[1]</p> <p>[1] <i>Bérestégui P. (2021), Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review, Forschungsbericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts 2021.01.</i></p>	<p>Obwohl unbefristete Arbeitsverträge nach wie vor der Standard sind, ist eine Zunahme sogenannter „flexibler“ oder „atypischer“ Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf und Plattformarbeit zu beobachten. <i>Die Telearbeit birgt einige Risiken, wie etwa mögliche Probleme im Zusammenhang mit der Gefahr, in der Arbeitswelt „unsichtbar“ zu werden, das Fehlen formeller und informeller Unterstützungsstrukturen, persönlicher Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen und des Zugangs zu Informationen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, mögliche Rückschläge bei der Gleichstellung und die zunehmende Gefahr von Gewalt und Belästigung</i>[1], was weiter angegangen werden sollte, um atypisch Beschäftigten Arbeitsschutz zu bieten.</p> <p>[1] <i>ABl. C 220 vom 9.6. 2021, S. 13.</i></p>

Begründung

Es wird vorgeschlagen, einen Teil dieser sehr allgemeinen Aussage zu streichen und aus der konsensgetragenen Stellungnahme SOC/662 zu zitieren, in der u. a. festgestellt wird, dass Telearbeit einige Risiken birgt, wie etwa mögliche Probleme im Zusammenhang mit der Gefahr, in der

Arbeitswelt „unsichtbar“ zu werden, das Fehlen formeller und informeller Unterstützungsstrukturen, persönlicher Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen und des Zugangs zu Informationen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, mögliche Rückschläge bei der Gleichstellung und die zunehmende Gefahr von Gewalt und Belästigung.

Es sei auch daran erinnert, dass beispielsweise Personen, die flexibel oder über Plattformen beschäftigt sind, oftmals mehr Freiheit bei der Festlegung der geleisteten Arbeitsstunden haben. Ob Arbeiten über eine Plattform in Auftrag gegeben werden, hat kaum mit der Arbeitsergonomie usw. zu tun. Die Arbeitsleistung bleibt die gleiche wie ohne die Plattform (z. B. Uber im Vergleich zu Taxis). Auch der zu hohe Arbeitsrhythmus ist kein stichhaltiges Argument, da sich die Lage in Wirklichkeit ganz anders darstellen kann.

Außerdem gibt es keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen flexiblen oder atypischen Beschäftigungsformen und schlechten Arbeitsbedingungen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen:	101
Nein-Stimmen:	133
Enthaltungen:	21

ÄNDERUNGSANTRAG 3

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 3.2.1.4

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Die vorgenannten Übergänge <i>führen</i> zu einer Verlagerung der berufsbedingten Risiken. <i>Durch den kombinierten Einsatz von Unteraufträgen und prekären Verträgen, die weniger Schutz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bieten, verschieben sich diese Risiken zuallererst hin zu den Randbereichen der abhängigen Beschäftigung.</i> Durch die Hybridisierung von flexiblen Organisationsformen und neuen Formen althergebrachter tayloristischer Praktiken entstehen zudem neue Formen der Schutzbedürftigkeit im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Und schließlich kommt es zu neuen Arbeitskrankheiten, die sich in der weit verbreiteten Zunahme von beruflichem Stress und den damit verbundenen Pathologien widerspiegeln.	Die vorgenannten Übergänge <i>können</i> zu einer Verlagerung der berufsbedingten Risiken führen. <i>Diese möglichen Risiken können angegangen werden, indem im Rahmen des sozialen Dialogs folgenden Aspekten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird: Zuallererst den Randbereichen der abhängigen Beschäftigung beim Einsatz von Unteraufträgen und unsicheren Verträgen, die eventuell weniger Schutz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bieten.</i> Durch die Hybridisierung von flexiblen Organisationsformen und neuen Formen althergebrachter tayloristischer Praktiken entstehen zudem neue Formen der Schutzbedürftigkeit im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Und schließlich kommt es zu neuen Arbeitskrankheiten, die sich in der weit verbreiteten Zunahme von beruflichem Stress und den damit verbundenen Pathologien widerspiegeln.

Begründung
Mit dieser Änderung erkennen wir an, dass der Wandel bei den Beschäftigungsformen mehr Aufmerksamkeit durch den sozialen Dialog auf der geeigneten Ebene in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erfordert. Auch wenn es bei den neuen Beschäftigungsformen einige neue Schwachstellen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen geben kann, ist es wichtig zu verstehen, dass nicht alle atypischen Beschäftigungsformen, wie der Einsatz von Unteraufträgen, automatisch weniger Schutz in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und das gleiche Arbeitsschutzniveau bieten können wie klassische Beschäftigungsformen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 98
Nein-Stimmen: 147
Enthaltungen: 17

ÄNDERUNGSANTRAG 4

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 4.2

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Es ist wichtig, die wirksame Umsetzung der im Rahmen des sozialen Dialogs erarbeiteten Vereinbarungen sicherzustellen. Der EWSA bekräftigt seine Unterstützung[1] für die Empfehlung der IAO[2], einen Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer einzusetzen, und betont, dass die Rolle der Gewerkschaftsvertreter in Arbeitsschutzfragen gestärkt werden muss. Im Einklang mit der Rahmenrichtlinie müssen die Sozialpartner auf allen Ebenen ausreichend in die Konzipierung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen einbezogen werden.</p> <p>[1] https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/health-safety-work-eu-strategic-framework-2021-2027.</p> <p>[2] https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf.</p>	<p>Es ist wichtig, die wirksame Umsetzung der im Rahmen des sozialen Dialogs erarbeiteten Vereinbarungen sicherzustellen. Der EWSA verweist auf die Empfehlung der IAO[1], einen Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer einzusetzen, und betont, dass die Rolle der Sozialpartner in Arbeitsschutzfragen gestärkt werden muss. Im Einklang mit der Rahmenrichtlinie müssen die Sozialpartner auf allen Ebenen ausreichend in die Konzipierung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen einbezogen werden.</p> <p>[1] https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf.</p>

Begründung

Es wird vorgeschlagen, anstelle von „Unterstützung“ „verweist auf“ zu schreiben. Im zweiten Satz sollte auf die Sozialpartner im Allgemeinen Bezug genommen werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 103

Nein-Stimmen: 150

Enthaltungen: 15

ÄNDERUNGSANTRAG 5

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 4.3

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Die allgemeine Verbreitung der Telearbeit macht eine Ausweitung der Möglichkeiten für das Tätigwerden der Arbeitsaufsicht erforderlich. Wie in Spanien[1] müssen die Beamten der Arbeitsaufsicht die Bedingungen für die Telearbeit auf Ersuchen des Arbeitnehmers und unter Achtung seines Privatlebens kontrollieren können. Dies schließt die Feststellung und Registrierung von Beschwerden über fehlende technische Ausrüstung, die Nichteinhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit usw. ein.</p> <p>[1] https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=de.</p>	<p>Die allgemeine Verbreitung der Telearbeit hat in einigen Mitgliedstaaten eine Ausweitung der Möglichkeiten für das Tätigwerden der Arbeitsaufsicht erforderlich gemacht. In Spanien[1] können die Beamten der Arbeitsaufsicht beispielsweise die Bedingungen für die Telearbeit auf Ersuchen des Arbeitnehmers und unter Achtung seines Privatlebens kontrollieren. Dies schließt die Feststellung und Registrierung von Beschwerden über fehlende technische Ausrüstung, die Nichteinhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit usw. ein. Arbeitgeber sollten nur dann verpflichtet sein, die Verfügbarkeit von Telearbeit-Ausrüstung sicherzustellen, wenn für Arbeitnehmer eine Telearbeitspflicht besteht.</p> <p>[1] https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=de.</p>

Begründung
<p>Zwar können wir uns damit abfinden, das System eines bestimmten Mitgliedstaats (Spanien) als Beispiel anzuführen, doch ist es nicht gerechtfertigt, die Einführung dieses Systems auch für andere Länder vorzuschlagen, da für die Organisation und die Modalitäten der Arbeitsaufsicht die Mitgliedstaaten zuständig sind.</p> <p>Wenn der Arbeitgeber bereits einen Arbeitsplatz (in der Regel ein Büro) zur Verfügung stellt, der die erforderliche Ausstattung bietet, sollte keine Verpflichtung bestehen, diese Geräte auch für das Homeoffice zu duplizieren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu Telearbeit verpflichtet. Insbesondere für kleine Unternehmen kann die Duplizierung von Arbeitsmitteln eine</p>

große Kostenbelastung darstellen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 107

Nein-Stimmen: 149

Enthaltungen: 16

ÄNDERUNGSANTRAG 7

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziffer 4.12

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen <i>fordert</i> der EWSA <i>einen ehrgeizigeren Ansatz, der die 50 vorrangigen Karzinogene umfasst. Der Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/37/EG muss auch auf reproduktionstoxische Stoffe und gefährliche Arzneimittel ausgedehnt werden.</i>[1] Darüber hinaus <i>erhöht chronischer Stress das Krebsrisiko</i>[2], <i>Nachtschichtarbeit kann die Entstehung von Brustkrebs, Prostatakrebs und Darmkrebs fördern</i>[3]. <i>Es sollte ein risikobasierter Ansatz gewählt werden, nicht eine Methodik, bei der der Schutz der Arbeitnehmer als Kostenfaktor betrachtet wird.</i></p> <p>[1] <i>Chemikalie, die die Fortpflanzungsfähigkeit von Männern oder Frauen beeinträchtigen oder die Entwicklung des ungeborenen Kindes schädigen kann.</i></p> <p>[2] https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/.</p> <p>[3] https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx.</p>	<p>Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen <i>begrüßt</i> der EWSA <i>die vorläufige Einigung, die das Europäische Parlament und der Rat Ende 2021 über eine Aktualisierung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene erzielt haben, einem EU-Rechtsakt zum Schutz von Beschäftigten vor der Gefährdung durch krebserzeugende und erbgutverändernde Stoffe.</i></p>

Begründung

Das Europäische Parlament und der Rat haben im Dezember 2021 eine vorläufige Einigung über einen besseren Schutz von Beschäftigten vor der Gefährdung durch krebserzeugende und erbgutverändernde

Stoffe erzielt. Um den Schutz von Beschäftigten vor Krebs zu verbessern, hatte die Kommission 2020 vorgeschlagen, deren Exposition gegenüber krebserregenden Chemikalien weiter zu begrenzen. Diese Initiative ist auch Teil der Verpflichtung der Kommission zur Krebsbekämpfung im Rahmen von Europas Plan gegen den Krebs. Die Kommission betont, dass im Rahmen dieser Einigung über die Aktualisierung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene etwa 1 Million Beschäftigte besser geschützt werden, indem Grenzwerte für die Exposition gegenüber Acrylnitril festgelegt und die Grenzwerte für Benzol gesenkt werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 98

Nein-Stimmen: 156

Enthaltungen: 17

ÄNDERUNGSANTRAG 8

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 4.13

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Muskel- und Skeletterkrankungen sind nach wie vor das größte Problem beim Arbeitsschutz in der EU. Auf Unternehmensebene garantieren die Qualität des sozialen Dialogs und das ordnungsgemäße Funktionieren des Gesundheits- und Sicherheitsausschusses, so diese vorhanden sind, die Wirksamkeit der Prävention. Der soziale Dialog auf Branchenebene kann auch durch spezifische Leitlinien, Sensibilisierungsmaßnahmen und Erfahrungsaustausch sowie die Verbreitung bewährter Verfahren Unterstützung bieten. Auf europäischer Ebene muss der Richtlinienvorschlag zu Muskel-Skelett-Erkrankungen im Hinblick auf die Erarbeitung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Politik erneut aufgegriffen werden.	Muskel- und Skeletterkrankungen sind nach wie vor das größte Problem beim Arbeitsschutz in der EU. Auf Unternehmensebene können die Qualität des sozialen Dialogs und das ordnungsgemäße Funktionieren des Gesundheits- und Sicherheitsausschusses, so diese vorhanden sind, die Wirksamkeit der Prävention verbessern . Der soziale Dialog auf Branchenebene kann auch durch spezifische Leitlinien, Sensibilisierungsmaßnahmen und Erfahrungsaustausch sowie die Verbreitung bewährter Verfahren Unterstützung bieten. Auf europäischer Ebene erfordert die Erarbeitung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Politik das Ergreifen von Maßnahmen im Sinne des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027: Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Begründung

Die Strategie der Kommission umfasst unter anderem das Ziel der Kommission, psychosoziale und ergonomische Risiken in die Kampagne für gesunde Arbeitsplätze einzubeziehen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 95

Nein-Stimmen: 161

Enthaltungen: 16

ÄNDERUNGSANTRAG 9

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziffer 4.14

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p><i>Die unvollständige Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress aus dem Jahr 2004 unterstreicht die Notwendigkeit einer europäischen Gesetzgebung zu psychosozialen Risiken.</i> Der EWSA erinnert daran, dass ein wirksamer Präventionsansatz darin besteht, auf die ursächlichen Faktoren – insbesondere auf die Arbeitsorganisation – einzuwirken. Mit einem Ansatz, der auf die psychische Gesundheit des Einzelnen abzielt, wird die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress nicht aufzuhalten sein</p> <p>.</p>	<p><i>Der EWSA fordert eine Stärkung der Rolle der Sozialpartner bei der Sensibilisierung für psychosoziale Risiken sowie bei diesbezüglichen Präventionsmaßnahmen. Psychosoziale Risiken müssen in erster Linie auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensebene angegangen werden. Es gibt keine Patentlösung, die in allen Unternehmen oder Mitgliedstaaten gut funktionieren würde, da auch die Probleme unterschiedlich sind. Laut dem von den Unterzeichnern der Rahmenvereinbarung erstellten Umsetzungsbericht tragen die Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung und die Berichte selbst trotz der unterschiedlich gelagerten Herausforderungen und Hindernisse eindeutig einen gewichtigen Mehrwert in den Bereichen arbeitsbedingter Stress und Entwicklung des sozialen Dialogs bei.[1]</i> Der EWSA erinnert daran, dass ein wirksamer Präventionsansatz darin besteht, auf die ursächlichen Faktoren – insbesondere auf die Arbeitsorganisation – einzuwirken. Mit einem Ansatz, der auf die psychische Gesundheit des Einzelnen abzielt, wird die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress nicht aufzuhalten sein. <i>Psychosoziale Risiken sind ein komplexes Thema, für das unterschiedliche Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Management der Arbeitsbelastung, Arbeitsbeziehungen, aber auch individuellen Fähigkeiten relevant sind.</i></p> <p><i>[1]</i> <i>https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf</i></p>

Begründung

Hier sollte daher von dem Ansatz abgewichen werden, die Rolle der Sozialpartner bei der Sensibilisierung für psychosoziale Risiken sowie bei diesbezüglichen Präventionsmaßnahmen zu stärken. Psychosoziale Risiken müssen in erster Linie auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensebene angegangen werden. Es gibt keine Patentlösung, die in allen Unternehmen oder Mitgliedstaaten gut funktionieren würde, da auch die Probleme unterschiedlich sind.

Wir teilen die Ansicht nicht, dass eine Gesetzgebung erforderlich ist, befürworten jedoch den Ansatz der Kommission, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern eine nichtlegislative Initiative auf EU-Ebene zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubereiten.

Schließlich haben Unterzeichner der autonomen Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress einen Umsetzungsbericht erarbeitet <https://www.buinesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>, dem zufolge sich u. a. trotz der unterschiedlichen Herausforderungen und Hindernisse sowohl aus der Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung als auch aus den Berichten selbst eindeutig ein erheblicher Mehrwert für den Bereich arbeitsbedingter Stress sowie für die Entwicklung des sozialen Dialogs ergibt.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen:	97
Nein-Stimmen:	159
Enthaltungen:	14

ÄNDERUNGSANTRAG 10

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziffer 4.16

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Der EWSA <i>bedauert</i>, dass Selbständige <i>aus dem</i> Geltungsbereich des strategischen Rahmens <i>ausgenommen sind. Bei einem Teil der als „Selbständige“ bezeichneten Plattformbeschäftigten besteht in Wirklichkeit über das algorithmische Management ein Abhängigkeitsverhältnis gegen über den Plattformen. Die Pandemie hat die Schutzbedürftigkeit dieser Beschäftigten und die Schwachstellen der Plattformen bei der Prävention deutlich gemacht. Es ist nicht wünschenswert, dass diese Beschäftigten weiterhin unkontrollierten Risiken ausgesetzt sind, weil sie aus dem strategischen Rahmen ausgeschlossen sind.</i></p>	<p>Der EWSA <i>nimmt zur Kenntnis</i>, dass Selbständige <i>nicht in den</i> Geltungsbereich des strategischen Rahmens <i>fallen. Der EWSA hat schon zu einem früheren Zeitpunkt empfohlen, zeitnah eine Untersuchung unter Beteiligung von Kommission, Fachleuten und Sozialpartnern durchzuführen, um die beste Lösung zu finden, die dem Grundsatz eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds auch für Selbständige gerecht wird. Darüber hinaus weist der EWSA darauf hin, dass der Rat in seiner Empfehlung vom 18. Februar 2003 zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit selbständig Erwerbstätiger[1] den Mitgliedstaaten empfiehlt, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Selbständigen im Rahmen ihrer politischen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu fördern und dabei den besonderen Risiken, die in bestimmten Sektoren bestehen, sowie den Besonderheiten der Beziehung zwischen vertragschließenden Unternehmen und Selbständigen Rechnung zu tragen.</i></p> <p>[1] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd.</p>

Begründung

Die Kommission hat am 9. Dezember ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit angenommen. Zu diesem Vorschlag wird eine gesonderte EWSA-Stellungnahme (SOC/709) erarbeitet, weshalb diese Fragen in dieser Stellungnahme nicht behandelt werden sollten.

Im Text sollte auf die Empfehlung des Rates vom 18. Februar 2003 zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit selbständig Erwerbstätiger Bezug genommen werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 99

Nein-Stimmen: 162

Enthaltungen: 14

ÄNDERUNGSANTRAG 11

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 4.17

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA weist darauf hin, dass die Beziehungen zwischen den Plattformen und diesen Beschäftigten asymmetrisch sind , und erinnert daran, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen Grundrechte sind. Eine angemessene Organisation und Vertretung ist von entscheidender Bedeutung, um den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu erleichtern. Darüber hinaus sollten die Sozialschutzrechte auf diese Beschäftigten ausgedehnt werden.	Der EWSA weist darauf hin, dass der Wahrung fairer Beziehungen zwischen den Plattformen und denjenigen, die über Plattformen arbeiten, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss , und erinnert daran, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen Grundrechte sind. Eine angemessene Organisation und Vertretung ist von entscheidender Bedeutung, um den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu erleichtern.

Begründung
Mit dem Änderungsantrag wird anerkannt, dass faire Beziehungen zwischen der Plattform und denjenigen zu wahren sind, die Plattformen nutzen, um Arbeitsleistungen zu erbringen, sei es als Beschäftigte oder als Unternehmer/Selbständige. Mit dem Änderungsantrag wird ferner die unzutreffende Annahme korrigiert, dass alle Personen, die über Plattformen arbeiten, Beschäftigte sind, da es auch Selbständige oder Unternehmer sein können.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 97

Nein-Stimmen: 157

Enthaltungen: 15

ÄNDERUNGSANTRAG 12

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 4.22

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Ob Telearbeit vorteilhaft ist, hängt davon ab, wie sie vom Arbeitgeber organisiert wird. Telearbeit muss durch Tarifverhandlungen geregelt werden, um die in zahlreichen Untersuchungen festgestellten Probleme zu vermeiden.[1] Mit der 2002 unterzeichneten europäischen Rahmenvereinbarung können diese neuen Herausforderungen nicht bewältigt werden. Der EWSA empfiehlt die Ausarbeitung neuer Leitlinien mit besonderem Schwerpunkt auf der Prävention psychosozialer Risiken und Erkrankungen des Bewegungsapparats.</p> <p>[1] https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking.</p>	<p>Wie in der Rahmenvereinbarung von 2002 festgelegt, ist Telearbeit für den Arbeitnehmer und den betreffenden Arbeitgeber freiwillig. Telearbeit kann eingangs in der Arbeitsplatzbeschreibung als Anforderung an einen Arbeitnehmer verankert oder in der Folge im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung geleistet werden. Ob Telearbeit vorteilhaft ist, hängt u. a. davon ab, wie sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart und organisiert wird. Telearbeit kann durch Tarifverhandlungen geregelt werden, um beispielsweise die in zahlreichen Untersuchungen festgestellten Probleme zu vermeiden.[1] Mit der 2002 unterzeichneten europäischen Rahmenvereinbarung können diese neuen Herausforderungen immer noch bewältigt werden.</p> <p>[1] https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking.</p>

Begründung

Die europäische Rahmenvereinbarung von 2002 wird den neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit immer noch gerecht.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 96

Nein-Stimmen: 157

Enthaltungen: 20

ÄNDERUNGSANTRAG 13

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 1.4

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Die europäische Rahmenvereinbarung von 2002 wird <i>den</i> neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit <i>nicht gerecht. Der EWSA empfiehlt die Ausarbeitung neuer Leitlinien mit besonderem Schwerpunkt auf der Prävention psychosozialer Risiken und Erkrankungen des Bewegungsapparats.</i>	Die europäische Rahmenvereinbarung von 2002, <i>ergänzt durch die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung aus dem Jahr 2020, bildet eine solide Grundlage für die Bewältigung der</i> neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit.

Begründung
Die europäische Rahmenvereinbarung von 2002 wird den neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit immer noch gerecht.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 93

Nein-Stimmen: 155

Enthaltungen: 17

ÄNDERUNGSANTRAG 14

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 1.10

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA spricht sich für <i>die Einrichtung eines Systems</i> zur Bewertung der Auswirkungen von Gesetzesinitiativen, Tarifverträgen und europäischen Aktionsplänen aus <i>und bekräftigt seine Empfehlung[1] bezüglich eines Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer. [1] SOC/698.</i>	Der EWSA spricht sich für <i>weitere Anstrengungen</i> zur Bewertung der Auswirkungen von Gesetzesinitiativen, Tarifverträgen und europäischen Aktionsplänen aus.

Begründung
<p>Es gibt bereits Systeme für Folgenabschätzungen. Auch für die Rahmenvereinbarungen gibt es eigene Maßnahmen zur Beobachtung ihrer Umsetzung.</p> <p>Wie die Kommission feststellt, sind Berufskrankheiten eine Angelegenheit, die eng mit der sozialen Sicherheit verbunden ist, die in die nationale Zuständigkeit fällt. Zu den Arbeitsaufsichtsbehörden: Es gibt auch den qualitativen Aspekt und die Tatsache, dass die Arbeitsaufsicht nach ILO-Terminologie nicht nur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz abdeckt, sondern auch andere arbeitsbezogene Aufsichtsbereiche (Soziales, Schwarzarbeit, Arbeitsverwaltung usw.).</p> <p>Seit der Pandemie und im Zuge der geringeren Zahl physischer Arbeitsschutzinspektionen in einigen Mitgliedstaaten aufgrund von Hygienemaßnahmen wurden digitale Instrumente eingeführt, um die Durchführung von virtuellen Online-Inspektionen zu erleichtern (oder zumindest einige Teile der Kontrolle online durchführen zu können). Diese neuen Arbeitsmethoden können auch die Effizienz der Arbeitsaufsicht steigern. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, über die Organisation der Arbeitsaufsicht zu entscheiden.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 96

Nein-Stimmen: 154

Enthaltungen: 16

ÄNDERUNGSANTRAG 15

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 1.12

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen <i>fordert</i> der EWSA <i>einen ehrgeizigeren Ansatz, der die 50 vorrangigen Karzinogene, reproduktionstoxische Stoffe und gefährliche Arzneimittel einschließt und Stress[1] sowie Schichtarbeit[2] berücksichtigt.</i></p> <p>[1] https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/.</p> <p>[2] https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx.</p>	<p>Im Hinblick auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen <i>begrüßt</i> der EWSA <i>die vorläufige Einigung, die das Europäische Parlament und der Rat Ende 2021 über eine Aktualisierung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene erzielt haben, einem EU-Rechtsakt zum Schutz von Beschäftigten vor der Gefährdung durch krebserzeugende und erbgutverändernde Stoffe.</i></p>

Begründung
<p>Das Europäische Parlament und der Rat haben im Dezember 2021 eine vorläufige Einigung über einen besseren Schutz von Beschäftigten vor der Gefährdung durch krebserzeugende und erbgutverändernde Stoffe erzielt. Um den Schutz von Beschäftigten vor Krebs zu verbessern, hatte die Kommission 2020 vorgeschlagen, deren Exposition gegenüber krebserregenden Chemikalien weiter zu begrenzen. Diese Initiative ist auch Teil der Verpflichtung der Kommission zur Krebsbekämpfung im Rahmen von Europas Plan gegen den Krebs. Die Kommission betont, dass im Rahmen dieser Einigung über die Aktualisierung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene etwa 1 Million Beschäftigte besser geschützt werden, indem Grenzwerte für die Exposition gegenüber Acrylnitril festgelegt und die Grenzwerte für Benzol gesenkt werden.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 98

Nein-Stimmen: 156

Enthaltungen: 17

ÄNDERUNGSANTRAG 16

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziffer 1.13

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA fordert <i>eine europäische Gesetzgebung</i> zu psychosozialen Risiken. Ein wirksamer Ansatz muss Maßnahmen in Bezug auf das Arbeitsumfeld und nicht nur bezüglich der psychischen Gesundheit des Einzelnen umfassen.	Der EWSA fordert, psychosozialen Risiken <i>mehr Aufmerksamkeit zu schenken und diesbezüglich zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen sowie die Rolle der Sozialpartner bei der Sensibilisierung für dieses Thema und bei diesbezüglichen Präventionsmaßnahmen zu stärken. Psychosoziale Risiken müssen in erster Linie auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensebene angegangen werden. Es gibt keine Patentlösung, die in allen Unternehmen oder Mitgliedstaaten gut funktionieren würde, da auch die Probleme unterschiedlich sind. Laut dem Umsetzungsbericht der Unterzeichner der Rahmenvereinbarung ergibt sich trotz der unterschiedlichen Herausforderungen und Hindernisse sowohl aus der Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung als auch aus den Berichten selbst eindeutig ein erheblicher Mehrwert für den Bereich arbeitsbedingter Stress sowie für die Entwicklung des sozialen Dialogs.</i> Ein wirksamer Ansatz muss Maßnahmen in Bezug auf das Arbeitsumfeld und nicht nur bezüglich der psychischen Gesundheit des Einzelnen umfassen. <i>Psychosoziale Risiken sind ein komplexes Thema, für das unterschiedliche Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Management der Arbeitsbelastung, Arbeitsbeziehungen, aber auch individuellen Fähigkeiten relevant sind.</i>

Begründung

Rechtsvorschriften sind keine Patentlösung. Hier sollte daher von dem Ansatz abgewichen werden, die Rolle der Sozialpartner bei der Sensibilisierung für psychosoziale Risiken sowie bei diesbezüglichen Präventionsmaßnahmen zu stärken. Psychosoziale Risiken müssen in erster Linie auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensebene angegangen werden. Es gibt keine Patentlösung, die in allen Unternehmen oder Mitgliedstaaten gut funktionieren würde, da auch die Probleme unterschiedlich sind.

Wir teilen die Ansicht nicht, dass eine Gesetzgebung erforderlich ist, befürworten jedoch den Ansatz der Kommission, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern eine nichtlegislative Initiative auf EU-Ebene zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubereiten.

Unterzeichner der Rahmenvereinbarung haben einen Umsetzungsbericht erarbeitet <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>, demzufolge sich trotz der unterschiedlichen Herausforderungen und Hindernisse sowohl aus der Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung als auch aus den Berichten selbst eindeutig ein erheblicher Mehrwert für den Bereich arbeitsbedingter Stress sowie für die Entwicklung des sozialen Dialogs ergibt.

Psychosoziale Risiken sind ein komplexes Thema, für das unterschiedliche Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Management der Arbeitsbelastung, Arbeitsbeziehungen, aber auch individuellen Fähigkeiten relevant sind.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 99

Nein-Stimmen: 152

Enthaltungen: 18

ÄNDERUNGSANTRAG 17

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 1.14

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA ist der Ansicht, dass es zur Entwicklung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Präventionspolitik erforderlich ist, <i>den Richtlinienvorschlag über Muskel-Skelett-Erkrankungen wieder aufzugreifen.</i>	Der EWSA ist der Ansicht, dass es zur Entwicklung einer umfassenden, nachhaltigen und integrierten Präventionspolitik erforderlich ist, <i>Maßnahmen im Sinne des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027: Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu ergreifen.</i>

Begründung
Die Strategie der Kommission umfasst unter anderem das Ziel der Kommission, psychosoziale und ergonomische Risiken in die Kampagne für gesunde Arbeitsplätze einzubeziehen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 95

Nein-Stimmen: 161

Enthaltungen: 16

ÄNDERUNGSANTRAG 18

von

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/703

**Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ziffer 1.16

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<i>Der EWSA fordert die Einbeziehung von Plattformbeschäftigten in den Geltungsbereich des strategischen Rahmens. Ihr Vereinigungsrecht, ihr Recht auf Vertretung durch Gewerkschaften und auf Aushandlung von Tarifverträgen müssen gewährleistet und die Sozialschutzrechte auf diese Arbeitnehmer ausgeweitet werden.</i>	<i>Der EWSA weist darauf hin, dass die Kommission am 9. Dezember ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit angenommen hat. Zu diesem Vorschlag wird der EWSA eine gesonderte Stellungnahme (SOC/709) erarbeiten.</i>

Begründung

Die Kommission hat am 9. Dezember ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit angenommen. Zu diesem Vorschlag wird eine gesonderte EWSA-Stellungnahme (SOC/709) erarbeitet, weshalb diese Fragen in dieser Stellungnahme nicht behandelt werden sollten.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 104

Nein-Stimmen: 152

Enthaltungen: 16